

# TRABAJO DECENTE, GLOBALIZACIÓN Y LÍNEAS INTERNACIONALES DE ACTUACIÓN EN LA TUTELA DE LOS ESTÁNDARES LABORALES<sup>1</sup>

**Buenos Aires, IX Congreso regional de las Américas, *International Labour and Employment Relations Association (ILERA)*, 11 al 13 de octubre de 2017.**

*Prof. Dr. D. David Lantarón Barquín.* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Acreditado para Catedrático de Universidad. Facultad de Derecho. Universidad de Cantabria, Santander, España. Correo electrónico: [lantarod@unican.es](mailto:lantarod@unican.es)

Expondrá el autor: David Lantarón Barquín.

SUMARIO: I. DERECHOS HUMANOS LABORALES Y TRABAJO DECENTE. II. GLOBALIZACIÓN: RASGOS IDENTITARIOS Y PROBLEMÁTICA. III. ACTORES INTERNACIONALES PÚBLICOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN. IV. RECAPITULACIÓN Y CONCLUSIONES.

## **I. DERECHOS HUMANOS LABORALES Y TRABAJO DECENTE.**

La Teoría de los Derechos Humanos arraiga en la idea de un derecho natural, universal<sup>2</sup>.

Se sustenta en definitiva sobre la dignidad humana. Derechos Humanos de marcado carácter dinámico.

En primer lugar, por la existencia de generaciones de derechos. La correspondiente a los derechos económicos, sociales y culturales [arts. 22 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (en adelante, DUDH) y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas (PIDESC) de 1966], segunda, la que más nos interesa<sup>3</sup>. Carácter dinámico debido, en segundo lugar, a la indivisibilidad e interdependencia de los Derechos Humanos, independientemente de su generación. Y

---

<sup>1</sup> Esta reflexión parte del trabajo LANTARÓN BARQUÍN, D., “Estándares laborales internacionales en la era de la globalización”, *Trabajo y Derecho* n.28, 2017 pp. 35 a 56 ISSN impreso 2386-8090, electrónico 2386-8112.

<sup>2</sup> Universalidad de los Derechos Humanos y uso constitucional comparado de éstos que tuvo su debate entre dos “justices” de la Corte Suprema de EE.UU. en el año 2005.

<sup>3</sup> Su interpretación autorizada corresponde al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, que emite sus Observaciones Generales y Finales con el objeto de orientar el cumplimiento de las obligaciones respecto de cada derecho contenido en el Pacto, las que son vinculantes para los Estados Parte.

también, por último, por la consagración del principio de progresividad de derechos (art. 2.1 PIDESC)<sup>4</sup>.

Los derechos humanos comprenden derechos laborales. No obstante, no es fácil precisar el sentido que se ha de dar a aquella expresión más allá de su dinámica positivización y de colegir que “existe en lo individual y en lo colectivo la fusión de las tradicionales y primarias instituciones del Derecho del Trabajo con el desarrollo universal de los Derechos Humanos. El resultado son los “Derechos Humanos Laborales”, un Nuevo Derecho del Trabajo”<sup>5</sup>.

Autorizada doctrina aprecia una noción estricta y otra amplia de “derechos humanos laborales”. La primera, incluiría la promoción y la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, consagrados en la Declaración OIT relativa a los mismos y a su seguimiento (en adelante, DPDFT) de 1998. Pero existen argumentos para defender que la mayoría de las normas que establece la OIT pertenece a esta categoría<sup>6</sup>. Y que ambos espacios se cruzan en algunos textos internacionales<sup>7</sup>.

Esta dicotomía parece superada por una realidad terminológica más compleja, que trasciende más allá de este concepto. Atendiendo a las fuentes de la OIT y de otros

---

<sup>4</sup> Principio apreciable en distintos fallos de la Corte Suprema argentina, entre otros los casos “Madorrán”, “Vizotti”, “Aquino” de 2004 y, más recientemente, “ATE” de 2013. ARESE, C., *Derechos Humanos Laborales. Teoría y práctica de un Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Rubinzal Culzoni, Buenos Aires, 2014, pp. 44 y 45.

<sup>5</sup> ARESE, C., *Derechos Humanos Laborales...*, p. 415.

<sup>6</sup> GIL Y GIL, J.L., “Globalización y empleo: Propuestas de la OIT para un desarrollo sostenible”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social* num.11/2014, sección “doctrina”. La DUDH incluye en nuestro ámbito, sin ánimo de exhaustividad, derechos consagrados en sus artículos 4, 22, 23, 24 y 25. Sin embargo, aquel texto no tenía carácter vinculante, por lo que se aprobó, en lo que nos interesa, el PIDESC. Pacto que centra la regulación de sus derechos laborales en los artículos 7, 8, 9 y 10, desarrollo de los anteriormente mentados.

<sup>7</sup> El principio fundacional relativo a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, apartado 12 Principios Ruggie, expresa que “la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos –que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” desarrollados éstos en los 8 convenios fundamentales de la OIT.

ámbitos de la ONU cabría sostener la siguiente diferenciación, que presenta un núcleo compartido, y más que posiblemente identificado a partir de aquellos principios y derechos de la DPDFT.

En primer lugar, derechos humanos laborales, como tales consagrados en los distintos textos internacionales a partir de la Carta de Naciones Unidas, por supuesto también en el ámbito regional americano<sup>8</sup>. Y que conforman un vasto espectro desarrollado a nivel normativo fundamentalmente, que no sólo, por la OIT. En segundo lugar, el más actual programa del trabajo decente, identificado en la DJSGE. Concepto “trabajo decente” que, en nuestra opinión, parece terminológicamente ir desplazando en relevancia a la expresión “derechos humanos laborales”.

Parecen, pues, existir distintas opciones para identificar internacionalmente el núcleo básico de los estándares laborales a tutelar. Acaso un contenido sustantivo, los “derechos humanos laborales”, y un nivel de protección, el “trabajo decente”, dependiente de múltiples variables como veremos. Opciones que se corresponden con distintas normativas con diversa fuerza vinculante, normativas que presentan ámbitos de

---

<sup>8</sup> Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, aprobado por el Consejo de Europa en 1950, no por la UE, y cuyos derechos son sin embargo fruto de tradiciones constitucionales comunes a los miembros de la Unión Europea y son considerados como principios Generales de la Unión (art. 6 TUE). Texto complementado en muchos aspectos, en particular en lo concerniente al derecho al trabajo y a su elección, por la Carta Social Europea aprobada igualmente por el Consejo de Europa en Turín el 18 de octubre de 1961. La Carta Social Europea Revisada de 1996, no ha sido ratificada por España ni por otros importantes países europeos. Destacar también la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre suscrita en Bogotá en 1948 en el seno de la IX Conferencia Internacional Americana y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, suscrita en la Conferencia especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, celebrada en San José de Costa Rica del 7 al 22 de noviembre de 1969, en especial su apartado III. Tabla de concordancias en <http://www.derechoshumanos.net/derechos/index.htm>. América ha tenido un relevante papel no sólo en el constitucionalismo social, partiendo de la pionera Constitución Mejicana de Querétaro de 1917, sino también en el ámbito de los Derechos Humanos hasta el punto de hablar algún autor de “co-fundadora de las declaraciones sobre derechos humanos laborales”. ARESE, C., “Centésimo aniversario de la Constitución Social de Querétaro. Un siglo de constitucionalismo laboral latinoamericano y la consolidación de los derechos humanos laborales”, *Revista Derecho del Trabajo* (Thomson Reuters-La Ley) Buenos Aires, núm. 6, junio 2017, ISSN: 0325-3627, pp. 1008 y ss.

solapamiento aplicativo, que determinan estratos o niveles de protección con cierta correspondencia con áreas geográficas a nivel mundial.

La más tardía expresión “trabajo decente” también ha ocupado a la literatura científica desde un plano terminológico<sup>9</sup>. Técnicamente aparece en el informe del Director General de la OIT *Un trabajo decente*, presentado en la 87ª sesión de la Conferencia Internacional de Trabajo, celebrada en Ginebra en 1999.

Desde entonces es reiteradamente promocionada por la OIT –por ejemplo últimamente en 105ª reunión (junio de 2016) de la Conferencia Internacional del Trabajo, con un punto sobre el trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia y sobre la revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71)-. En el caso específico de Latinoamérica subrayar el programa de la OIT “Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica (2006-2015)”, XVI Reunión Regional Americana, Brasilia, mayo de 2006. Sin olvidar además que en los últimos años los Estados han confeccionado programas de trabajo decente por países, promovidos por la OIT con su asistencia y que “están dando resultados, dado los avances comprobados por los indicadores de trabajo decente por países”<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Como expresión, el “trabajo decente” aúna un mayor consenso en torno al significado del término “trabajo” que sobre el calificativo como “decente” del mismo. Aquella comprensiva de toda forma productiva del mismo, formal e informal, dependiente o autoempleo. Así lo indica una doctrina para la cual, y más allá de la fractura lingüística existente (en castellano, alemán e italiano se prefiere referir “dignidad”, frente al inglés y el francés, en que el uso de la expresión “decente” es la socorrida), estos términos son utilizados para expresar una misma idea. Los términos “decente” y “digno” conviven en los textos internacionales [“decente” (OIT) y “digno” (art. 23 DUDH y art. 7 PIDESC)] con el de “decoroso” (art. 4 CSE), en desuso. GIL Y GIL, J.L., “Globalización y empleo...”, apartado 2.2. El adjetivo “decente” tiene un origen etimológico claro, aunque su uso suscita dudas y reflexiones frente al del adjetivo “digno” u otros. Proviene etimológicamente del latín *decens* (adecuado), *decere* (convenir). Implícitamente, pero sin lugar a dudas, un trabajo calificado como decente no es excepcional ni entusiasmo, pero es “aceptable”, “correcto”, “conveniente”. Según esta doctrina, esta expresión conlleva la idea de “suficiente”; se sitúa un “grado por debajo” de la de “trabajo digno”; en todo caso, no comporta ninguna dimensión “dignificante”. PHILIPPE AUVERGNON, “De Declaración en Declaración de la OIT: El trabajo decente, lema de acompañamiento social de la globalización”, *Relaciones Laborales*, núm. 15, agosto 2012, año 28, pág. 121, tomo II.

<sup>10</sup> LOPEZ AHUMADA, J.E., “Trabajo Decente y Globalización en Latinoamérica: una alternativa a la desigualdad laboral y social”, Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos-Universidad de Alcalá, versión digital, ISSN: 1989-8819, nº 98, mayo 2017, p. 7.

OIT que presentó una *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente* con ocasión del 12º período de sesiones del HLCP (Roma, 29-30 de septiembre de 2006). No obstante entender autorizada doctrina que es con la DJSGE cuando su uso adquiere una “cierta base legal”<sup>11</sup>. Guía que se autodefine como “un instrumento eficaz para fomentar una mayor coherencia y convergencia de políticas” dentro del sistema multilateral de NN.UU.<sup>12</sup>.

Trabajo decente que surge como punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social. El apartado I.A., “Alcance y principios”, de la DJSGE resume estos cuatro objetivos detallando sus contenido<sup>13</sup>. Carácter “pluridimensional” que, por otra parte, determina que “se relacione, interactúe y comparta elementos con (...) prácticamente todas las políticas sectoriales, que quedan comprendidas de forma vertical o transversal en las responsabilidades y mandatos de los distintos componentes del sistema multilateral, como la Secretaría, los fondos y programas y los organismos especializados de las Naciones Unidas, las instituciones de Breton Woods y la OMC”<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> PHILIPPE AUVERGNON, “De Declaración en...”, pág. 121, apartado II.2.

<sup>12</sup> OIT, *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente*. Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2007. ISBN 978-92-2-320332-0, apartado “Finalidad y contenido de la Guía Práctica”.

<sup>13</sup> Advierte A. GOLDIN, en relación con este contenido, que la seguridad humana -en el concepto del Informe de Desarrollo Humano del PNUD, 1994- incluye una seguridad económica que se laboraliza, tornándola operativa en nuestro campo, precisamente en este concepto de “trabajo decente”, concibiendo el propio Director General creador del mismo un programa InFocus de seguridad socioeconómica en el trabajo que produce en 2004 “un significativo informe – Economic Security for a Better World - que identifica, a partir de trabajos previos de sus integrantes, una serie de siete seguridades del trabajo que tienen por objeto contribuir a iluminar la idea de trabajo decente”, a saber: seguridad en el mercado de trabajo, seguridad en el empleo, seguridad en el puesto de trabajo; seguridad en el trabajo, seguridad de reproducción de destrezas; seguridad de ingresos; y seguridad en la representación. *Configuración Elemental del Derecho del Trabajo*, Ed. Heliasta, 2017, capítulo v. Concepción previa a esta entendida como positivización del concepto.

<sup>14</sup> Siendo lo ideal que “los organismos utilizaran la lista de comprobación para considerar *a priori* y no *a posteriori* las repercusiones de sus políticas y programas en el empleo y el trabajo decente”. OIT, *Guía práctica para...*, apartado “Finalidad y contenido de la Guía Práctica”. Así, el trabajo decente incluido en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible adoptada en 2015 por la Asamblea General de Naciones Unidas, como objetivo mundial explícito y como objetivo transversal.

El prefacio de la DJSGE hace referencia, además, a “la importancia de un enfoque holístico e integrado al reconocer que esos objetivos son «inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente»”, idea en la que recalca nuevamente su apartado I.B. Objetivos que “reunidos constituyen más que la suma de sus partes” de forma que sus distintas dimensiones “se refuerzan mutuamente, pero para que ello ocurra tienen que darse las condiciones institucionales”, un “fortalecimiento institucional”<sup>15</sup>.

Concepto de trabajo decente que “integra la cantidad y la calidad del empleo”<sup>16</sup>. Objetivos que conforman un “concepto mínimo que en realidad no debe ser acotado para cumplir su finalidad”<sup>17</sup>. Destaca en idéntico sentido RODGERS dos ideas importantes: “el trabajo decente tiene un piso pero no un techo; y la segunda, que por encima de ese límite inferior lo que percibimos como trabajo decente incluye derechos y principios universales, pero asimismo refleja los valores y posibilidades de cada sociedad. En ese sentido constituye un objetivo móvil, una meta que evoluciona junto con las posibilidades de las sociedades, un umbral que se desplaza junto con el progreso económico y social”<sup>18</sup>. En primer lugar, es un mínimo porque el trabajo decente “tiene una dimensión respecto de la cual no es posible transigir: su naturaleza integrada y equilibrada”, combinando necesariamente las políticas derivadas de sus cuatro pilares. En segundo lugar, es un horizonte, pues se trata de “un objetivo claramente definido, de carácter universal e indivisible” (...) *que* en términos operativos (...) es una meta evolutiva, que varía en función de las distintas

---

<sup>15</sup> RODGERS, G., “El trabajo decente como una meta para la economía global”, *Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, ISSN 0254-2439, núm. 153, 2002, pp. 18 y 19.

<sup>16</sup> GIL Y GIL, J.L., “Globalización y empleo...”, apartado de conclusiones.

<sup>17</sup> PHILIPPE AUVERGNON, “De Declaración en...”, pág. 121, apartado I.2. Sobre su pilar de empleo el Pacto Mundial para el Empleo, adoptado el 19-VI-2009 en la 98ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, aborda las repercusiones de la crisis en el ámbito social y del empleo, y promueve una recuperación productiva centrada en la inversión, el empleo y la protección social. GIL Y GIL, J.L., “Globalización y empleo...”, apartado 1.2.

<sup>18</sup> RODGERS, G., “El trabajo decente...”, p. 19.

situaciones nacionales y locales, así como de la diversidad de los niveles de desarrollo y las capacidades nacionales”<sup>19</sup>. Naturaleza ésta reafirmada por la DJSGE<sup>20</sup>.

Más allá de esta precisión sobre su naturaleza, presenta un carácter redistributivo, mecanismos redistributivos prácticamente inexistentes en la economía global. La “noción de trabajo decente es un intento de capturar, en un lenguaje cotidiano, esta integración de objetivos sociales y económicos”, particular sobre el cual el trabajo decente “*no es solo un objetivo de desarrollo a nivel nacional, sino además un principio orientador para la economía mundial*”<sup>21</sup>.

## **II. GLOBALIZACIÓN: RASGOS IDENTITARIOS Y PROBLEMÁTICA.**

La *globalización o mundialización* de la economía, iniciada en los años 80, afecta la forma en que bienes y servicios son producidos a nivel mundial y resulta posible gracias a la fragmentación del ciclo productivo y su dispersión geográfica global, permitiendo maximizar los beneficios deslocalizando la producción a “lugares donde mano de obra barata y no sindicalizada está disponible y *las* condiciones de trabajo (...) están lejos de los estándares alcanzados en los países industrializados”<sup>22</sup>.

Partiendo de la caracterización de la globalización efectuada por el Considerando DJSGE cabe sostener la distinción entre una «dimensión personal» y una «dimensión comercial» de la globalización, considerando que siempre “gira en torno al elemento extranjero subjetivo y su repercusión en el tráfico jurídico interno”<sup>23</sup>. En idéntica línea, las tres señas

---

<sup>19</sup> OIT, *Guía práctica para...*, apartado “Enfoque conceptual y definiciones”.

<sup>20</sup> La Declaración otorga libertad a los Estados Miembros en la forma en que han de alcanzar sus objetivos (apartado I.C.) teniendo debidamente en cuenta, entre otros factores que lista, las condiciones y circunstancias nacionales.

<sup>21</sup> RODGERS, G., “El trabajo decente...”, pp. 12, 13 y 26.

<sup>22</sup> BUREAU FOR WORKERS’ ACTIVITIES (ACTRAV), *International Workers’ Symposium on decent work in Global Supply Chains. Summary of main conclusions from the debate*. Geneva, 15<sup>th</sup>–17<sup>th</sup> December 2015, epígrafe “background and general considerations”.

<sup>23</sup> URREA SALAZAR, M. Una perspectiva histórico-jurídica de la globalización, *Revista Aranzadi Unión Europea*, num.12/2014, epígrafe I.

distintivas según Thrift<sup>24</sup> de la globalización: la resultante “ilegibilidad”; el crecimiento de la mercantilización; y la “hipermovilidad”.

Mercantilización que por sí sola ya conlleva una pugna, como mínimo conceptual, que no sólo, con la tutela de los derechos laborales, pues la segunda generación de derechos viene a consagrar una “ciudadanía social”, la idea en cierto modo de una *ciudadanía de la desmercantilización*<sup>25</sup>.

Desde la perspectiva comercial la globalización conlleva la *deslocalización* de la producción en una búsqueda continua por aunar tecnología punta con bajos costes laborales directos e indirectos<sup>26</sup>; el nacimiento de un nuevo pluralismo jurídico de naturaleza transnacional<sup>27</sup>; y, en cualquier caso, cuanto menos la *regionalización* del Derecho del Trabajo y de la S.S. Un fenómeno de *dumping* social que se hace necesario afrontar, como se hace en la UE vía Reglamento<sup>28</sup>.

La globalización interpretada como movimiento de personas, como migraciones, parte de la consideración de la nacionalidad como elemento determinante del estatuto jurídico aplicable<sup>29</sup>. Una nacionalidad fría, al margen de flujos migratorios históricos y del origen,

---

<sup>24</sup> THRIFT, N., “A hyperactive world”. En JOHNSTON, RJ, TAYLOR, PJ y WATTS, MJ (eds), *Reprinted in revised form in Geographies Of Global Change. Remapping the world*, Oxford, Blackwell Publishers, 2002, pp. 29 a 42.

<sup>25</sup> Expresión de LANTARÓN BARQUÍN, D., “Estándares laborales internacionales...”, p. 40.

<sup>26</sup> G.BESSE, “Mondialization des échanges et droits fondamentaux de l’homme au travail: quel progrès aujourd’hui”, *Droit Social*, núm. 11, 1994, p. 844. *Apud* APARICIO TOVAR, J., “Los derechos sociales ante la internacionalización económica”, en MONERÉO PÉREZ (Coord.), *La reforma del marco normativo del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida: puntos críticos*, Granada (Comares) 1999, pág. 19. Existen comparativas sobre costes de creación o establecimiento de empresas por países, como <http://www.doingbusiness.org/data/exploretopics/labor-market-regulation>.

<sup>27</sup> En este sentido, véase MERCADER UGUINA, J.R., “Sistemas de fuentes y globalización”, *REDT*, núm. 119, 2003, pp. 667 a 690.

<sup>28</sup> Cuya última versión es el Reglamento 2016/1036/UE, de 8 de junio, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la defensa contra las importaciones que sean objeto de dumping por parte de países no miembros de la Unión Europea (DOL, 30 de junio).

<sup>29</sup> URREA SALAZAR, M. Una perspectiva histórico-jurídica..., epígrafe I.



acaso en las sociedades modernas desarrolladas, de su causa<sup>30</sup>. El impacto de las migraciones internacionales en la globalización es evidente partiendo de meros datos estadísticos y más allá de éstos constituye una preocupación originaria en la OIT<sup>31</sup>.

Globalización de cuyos beneficios, no obstante, algunos países pueden verse excluidos o sus beneficios no equitativamente distribuidos en su interior<sup>32</sup>. Y que no parece genere una dinámica prevalente frente a los ciclos económicos lo que “especialmente (...) ha repercutido en el desempleo en Latinoamérica”, con efectos no sólo en países que no se acogen a un proceso de liberalización como Argentina o Uruguay, demandándose cambios estructurales, sino a otros sobre los que estas circunstancias repercuten como sucede “con Chile, que no ha podido abstraerse de los efectos de la crisis de los países del Mercosur”<sup>33</sup>.

La globalización dificulta la tutela de los derechos de los trabajadores. Ciertamente es que, como precisara la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, constituida en febrero de 2002 por el Consejo de Administración de la OIT, en su informe *Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos*, “los problemas que hemos descrito no se deben a la globalización en sí, sino a deficiencias en su gobernanza” (página XI). Extrapolando la terminología de LOPEZ AHUMADA, se precisa pues una

---

<sup>30</sup> Un análisis sobre este particular en CHOMSKY, N., “Crises of Immigration”, *United Nations University Institute on Globalization, Culture and Mobility. Annual Guest Lecture*, Barcelona, Spain, 5-XI-2016.

<sup>31</sup> La OIT calcula que cerca de la mitad de todos los migrantes abandonan sus países para mejorar su situación laboral, es decir, casi el 90% de todos los migrantes son los trabajadores migrantes y sus familiares”. Trascendentales son los Convenios OIT números 97 y 143 sobre los trabajadores migrantes. Sobre el particular, TATSIANA USHAKOVA, “El trabajo decente en el contexto de la migración internacional”, *Relaciones Laborales*, núm. 15, sección “monografías”, agosto de 2012, págs. 235 y ss., apartado V y II.2.

<sup>32</sup> RODGERS, G., “El trabajo decente...”, p. 11.

<sup>33</sup> LOPEZ AHUMADA, J.E., “Trabajo Decente y...”, pp. 23 y 24.

*globalización gobernada*<sup>34</sup>. Gobernada privada y públicamente, con recuperado protagonismo de las instancias nacionales.

La respuesta normativa estatal es insuficiente por razones jurídicas, los límites de la persona jurídica condicionan la posibilidad de exigir responsabilidades o de proyectar normas sobre filiales radicadas fuera de la UE. Y por razones económicas, por los atractivos de la inversión internacional y la debilidad estatal frente a la misma<sup>35</sup>.

En el plano internacional, la doctrina apunta como punto débil el fiel cumplimiento de las sentencias y decisiones de las Cortes Internacionales por los Estados Partes<sup>36</sup>. Centrados en la óptica empresarial se apuntan además tres causas de insuficiencia del Derecho Internacional de los Tratados para proteger los derechos humanos: la falta habitual de consideración de la empresa como sujeto de derecho internacional; la trascendencia a efectos de su protección de las estrategias de RSC empresarial, considerando éstas como “un producto de marketing, no vinculado al negocio sustancial, ni a los criterios de beneficio”; y la elusión de los Convenios y Tratados internacionales por medio de otros instrumentos igualmente internacionales, por ejemplo los Tratados Bilaterales de Inversión (TBI)<sup>37</sup>.

Tratados que debieran buscar esa, parece panacea, que es un “equilibrio desigual (...) entre las exigencias económico-financieras y las exigencias sociales”, de modo que “el fin es

---

<sup>34</sup> Terminología apreciable en LOPEZ AHUMADA, J.E., “Trabajo Decente y...”, p. 35.

<sup>35</sup> DAUGAREILH, ISABELLE, “Afrontar el reto de la globalización de la economía: por una refundación del papel del Estado”, *Trabajo y Derecho*, núm. 14, febrero 2016.

<sup>36</sup> CANÇADO TRINDADE, A., “El derecho de acceso a la justicia internacional y las condiciones para su realización en el sistema interamericano de protección de los derechos humanos”, en AA.VV., *El Derecho Internacional de los Derechos Humanos en el siglo XXI*, (Abril 2009). <http://vlex.com/vid/56951716>. Denuncia apreciable también apreciable en SEGALÉS FIDALGO, J. “La ejecución de sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre derechos de ciudadanía en la empresa”, *Aranzadi Social* núm. 2/2007, apartado 2), al decir que “la STC 245/1991 es el único pronunciamiento hasta la fecha que ha admitido la ejecución en sus propios términos de un pronunciamiento emitido por el TEDH”.

<sup>37</sup> OVEJERO PUENTE, A. M<sup>a</sup>, “Los principios Ruggie: un nuevo marco regulatorio para la gobernanza de la globalización”, *Actualidad Civil (La Ley)*, N<sup>o</sup> 1, Sección A Fondo, Enero 2015.

la satisfacción de los derechos sociales de la persona y el medio es la eficiencia económica que debe valorar también el cálculo de los costes y de los beneficios sociales”<sup>38</sup>. No obstante lo cual estos TBI tienden a lo contrario, “excepcionan las legislaciones nacionales” y además incorporan “una solución ad hoc de diferencias entre inversores y estados (clausula SDIE) por la cual los inversores extranjeros pueden denunciar ante Cortes internacionales de arbitraje que funcionan con una gran opacidad”. Algo especialmente preocupante pues la mayor parte de la internacionalización empresarial, se afirma, se efectúa en el marco de los mismos.

### **III. ACTORES INTERNACIONALES PÚBLICOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN.**

#### **1. Acerca de la gobernanza pública y privada de la globalización.**

Toda aproximación al fenómeno de la mundialización de la economía pasa por la necesidad de conciliar ésta con el progreso social pues, como advierte la presentación de la DPDFT, aquélla es un factor de crecimiento económico, condición esencial del progreso social si bien “todo confirma que no se trata de una condición suficiente para asegurar dicho progreso”. La OIT advierte que los datos varían considerablemente por sectores y por cadenas mundiales de suministros, constatándose en ocasiones mejora económica sin mejora social -entendida como proceso orientado hacia el programa de trabajo decente- o beneficios sólo para unos trabajadores en detrimento de otros. Precisándose “mecanismos de gobernanza que respalden y promuevan una mejora económica y una mejora social integradas”. Gobernanza en la que confluyen el ámbito público y el privado, actuaciones que “a menudo se solapan y pueden o no ser complementarias”<sup>39</sup>.

La desregulación del impacto de la actividad empresarial resultante de la globalización en los derechos laborales fue durante dos décadas suplida por la autoregulación con

---

<sup>38</sup> CASCAJO CASTRO, J.L., “Derechos sociales y económicos...”, apartados II y IV.

<sup>39</sup> OIT, *Informe IV: El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*. Conferencia Internacional del Trabajo, 105ª reunión, 2016. Ginebra, OIT, 2016, ISBN pdf: 978-92-2-329718-3, pp. 42, 45, 50 y 51.

compromisos voluntarios. En particular mediante la RSE. Privatización que genera “la elaboración de Códigos de Conducta y Acuerdos-Marco Internacionales, el control del cumplimiento de estas normas en la cadena global de valor, la sanción de prácticas empresariales no conformes y la creación de campañas de protesta o denuncia”. Opción fallida dado el grado de inobservancia de la libertad sindical, de unos mínimos en prevención de riesgos laborales o la realidad del trabajo infantil, entre otros<sup>40</sup>.

Acuerdos Marco Internacionales que, paradójicamente, encumbran a las organizaciones sindicales internacionales, cuyo diálogo proyección de la RSC se aleja además de la eficacia normativa, pero presentan como “contrapunto la relajación del control sindical en las sedes de dichas multinacionales en los países donde se han instalado”, control más apegado a aquella eficacia<sup>41</sup>. Iniciativas privadas que no obstante han evolucionado para atender sus insuficiencias<sup>42</sup> y que presentan aspectos positivos<sup>43</sup>.

Una serie de casos han tenido probablemente mucho que ver con esta evolución, sobresale entre ellos el colapso del edificio con talleres textiles en Dacca, en el año 2013, con más de 1136 muertos. Tragedia que generó, al margen otras respuestas estatales e internacionales públicas (OCDE, ONU, OIT, UE) y privadas (ISO) de *soft law*, tres importantes iniciativas que permiten redescubrir el protagonismo estatal<sup>44</sup>. Protagonismo demandado en relación al respeto a la normativa pública internacional por la citada

---

<sup>40</sup> DAUGAREILH, ISABELLE, “Afrontar el reto...”, introducción y apartado I. 1.

<sup>41</sup> LOPEZ AHUMADA, J.E., “Trabajo Decente y...”, p. 27.

<sup>42</sup> OIT, *Informe IV: El trabajo decente...*, pp. 53 a 56.

<sup>43</sup> BUREAU FOR WORKERS’ ACTIVITIES (ACTRAV), *International Workers’ Symposium...*, p. 5.

<sup>44</sup> La firma de varios acuerdos por empresas multinacionales y sindicatos internacionales como Industrial Global Union y UNI Global Union para poner en marcha un programa de seguridad contra incendios, pionero en su carácter obligatorio, con la OIT como garante de su aplicación; la decisión de 3 de septiembre de 2013 de EEUU de suspender el Sistema de Preferencias Generalizadas (SPG) en Bangladesh, creándose también la denominada Alianza, un grupo de 24 distribuidoras y grandes marcas norteamericanas y 770 fábricas de Bangladesh; la tercera iniciativa es obra de la OIT, la UE y el Gobierno de Bangladesh, que adoptaron a finales de julio de 2013 un nuevo Pacto Nacional de Seguridad en las fábricas del sector textil. DAUGAREILH, ISABELLE, “Afrontar el reto...”, apartados II.1 y I.2.

Observación General núm. 9 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas. Y que ya había sido puesto de manifiesto en el citado informe de la OIT *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos* al manifestar que “el comportamiento de los Estados nación como actores mundiales es el factor fundamental para determinar la calidad de la gobernanza global” (página XII).

Todos los poderes públicos tienen, en definitiva, un importante rol, coordinado, que asumir. De todos estos actores de la gobernanza nosotros nos centraremos en Naciones Unidas, en particular la OIT, y la Unión Europea. Sin desconocer por ello la importancia de otros sujetos e instrumentos, como la OCDE<sup>45</sup>.

## **2. Actuaciones de la ONU y, en especial, de la OIT en el marco de este estudio.**

El enfoque de la OIT ha ido variando con el tiempo, desde una perspectiva centrada en los Derechos Humanos, pasando por los grandes temas laborales como la libertad sindical, a centrar su atención en la aplicación de los Convenios y otras cuestiones técnicas, conformándose en cualquier caso un “*Código Internacional del Trabajo*”<sup>46</sup>.

La evolución más reciente de la OIT en su actuación denota, entre otras líneas posibles de interés a nuestros efectos, al menos cuatro. En primer lugar, una especial atención a la empresa o pluralización de ésta como centro de imputación de normas, tal resulta el enfoque de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, de 1977 y actualizada en 2006; la trascendencia concedida a las cadenas de valor o a las ZFI; una mayor interacción con otros organismos, intensificando la colaboración con informes, declaraciones o comunicaciones conjuntas<sup>47</sup>, entre otras

---

<sup>45</sup> BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV), *International Workers'...*, p. 12.

<sup>46</sup> Evolución evidenciada por GIMÉNEZ CHORNET, E., “Los Convenios de la OIT ratificados por España”, *REDT (Civitas)*, 1994, núm. 66, pp. 581 a 606

<sup>47</sup> OIT y OMC han desarrollado estudios conjuntos sobre comercio y empleo. RODGERS, Gerry; LEE, EDDY; SWEPSTON, Lee; VAN DAELE, Jasmien (2009), *La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009*, OIT, Ginebra, p. 248. La OIT ha presentado informes, comunicaciones y declaraciones conjuntas

actuaciones; y, por último, aquella línea de preocupación por temas fundamentales se ha vuelto a recuperar desde el año 1994.

Esta recuperación se ha producido en particular con la DPDFT, adoptada el 18 de junio de 1998, en la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Declaración cuyo art. 2 refiere la libertad de asociación y libertad sindical, negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso y obligatorio así como del trabajo infantil y de la discriminación en materia de empleo y ocupación<sup>48</sup>. Principios y derechos regulados en los, por ello así denominados, Convenios Fundamentales de la OIT: el C. núm. 29, de 1930, sobre el trabajo forzoso (su Protocolo del año 2014); el C. núm. 87, de 1948, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación; el C. núm. 98, de 1949, sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva; el C., núm. 100, de 1951, sobre igualdad de remuneración; el C. núm. 105, de 1957, sobre la abolición del trabajo forzoso; el C. núm. 111, de 1958, sobre la discriminación en el empleo y ocupación; el C. núm. 138, de 1973, sobre la edad mínima; y el –ulterior a la Declaración- C. núm. 182, de 1999, sobre las peores formas de trabajo infantil.

La Declaración destaca, en definitiva, no por listar derechos sino por haber roto el *self service* normativo, que autoriza el sistema de ratificaciones<sup>49</sup>. Y resulta trascendente como elemento de democratización, como reconoce la Carta Democrática Americana, aprobada por la OEA en relación con un ejercicio eficaz de los derechos laborales.

---

ante las reuniones del G20 tanto con la OCDE, como con el BM, la OCDE y la OMC. GIL Y GIL, J.L., “Globalización y empleo...”, apartado 1.2. Naciones Unidas asume como horizonte propio el del “trabajo decente” para todos. Así lo acredita, como botón de muestra, el documento “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, aprobado por la AG en 2015.

<sup>48</sup> Un análisis en SWEPSTON, L., “La OIT y los derechos humanos: del Tratado de Versalles a la nueva declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, *RL*, 1999-I, pp. 117 y ss.

<sup>49</sup> SUPLOT, Alain, «Du nouveau au *self service* normatif: la responsabilité sociale des entreprises», en AA.VV., *Analyse juridique et valeurs en droit social. Mélanges en l'honneur de Jean Pélissier*, Dalloz, Paris, 2004, pp. 541 a 558.

Este enfoque ha conducido a la OIT en los últimos años y en relación con la globalización a centrar su atención en la promoción del “trabajo decente”. Es la DJSGE la que “constituye al menos la constatación y fijación solemne” de la ya comentada expresión “trabajo decente”, que aglutina simplificada los objetivos de la OIT agrupados desde 1999 en torno a los cuatro pilares estratégicos vistos. Declaración que, en sintonía con la línea de evolución apreciable en la OIT, ha ayudado a aumentar la coherencia de las políticas, la coordinación y la colaboración entre la OIT, otros organismos de NN.UU. y las instituciones económicas multilaterales.

Es de reseñar también, cruce de caminos con la atención de otros ámbitos de Naciones Unidas, la trascendencia concedida últimamente por la OIT a las cadenas de valor o a las ZFI. Llega a afirmar que el respeto a las normas fundamentales del trabajo definidas por la OIT demanda la adopción de medidas más firmes en relación con los mismos (Informe de la OIT *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*, p. XIII). Y dedica el citado Informe IV de la 105ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo a las mismas. De hecho, Naciones Unidas ya recaló en ellas en los Principios Ruggie. Ambas, cadenas y ZFI situadas en el núcleo del modelo actualmente dominante en la economía mundial. La división “vertical” del trabajo especializándose los países en ciertos pasos de la producción en lugar de en productos finales.

Más allá de la OIT, el movimiento en favor del respeto a los Derechos Humanos en la empresa encuentra un hito en el reconocimiento por la ONU del marco conceptual “U.N. Protect, Respect and Remedy: A framework for business and Human Rights” (UN Doc A/HRC/8/5 (7/4/2008) y de los conocidos como "Principios Ruggie", *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar*, adoptados por el Consejo de Derechos Humanos mediante R. 17/4, de 16 de junio de 2011.

Principios que se ordenan entre “generales”, rectores para todos los apartados, y específicos, relativos al deber del Estado de proteger los DD.HH, a la responsabilidad de las empresas de respetarlos o al acceso a mecanismos de reparación. Identificándose para cada espacio principios fundacionales y operativos, atendiendo un sinnfín de circunstancias y diversidad de criterios<sup>50</sup>.

Principios programáticos que pueden ser integrados en la política empresarial mediante la asunción de estas recomendaciones en su RSC, homogeneizándola y fortaleciendo la seriedad de la estrategia social de la empresa; o con carácter vinculante, como sucede si se contractualizan en instrumentos jurídicos generando “responsabilidad civil, plenamente jurídica, en caso de incumplimiento”<sup>51</sup>.

Los Principios Ruggie, se ha dicho, “no introducen novedades” sino que “más bien encuentran acomodo en principios ya asumidos por los sistemas legales del mundo más avanzado”. Pero actúan en las denominadas *Law-free zones*<sup>52</sup>. Algo a lo que

---

<sup>50</sup> Asunción “mediante la acción positiva o evitando la generación de riesgos en todas las relaciones internas en la empresa y también, como en el caso de las multinacionales, a través de sus relación con los *stakeholders* intervinientes en su cadena de valor” (a ello se refiere el principio fundacional acogido en el apartado 13, entre los relativos a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos). Es decir, se trata de “auto-obligaciones relacionadas con la reputación de la compañía, con su nombre, que inciden en la comercialización de los productos, en la búsqueda de financiación y en la imagen corporativa frente al mercado”. OVEJERO PUENTE, A. M<sup>a</sup>, “Los principios Ruggie...”, apartado I.

<sup>51</sup> *Ibidem*, apartado V.

<sup>52</sup> Además, “algunos Ordenamientos nacionales, los más avanzados, van reaccionando tímidamente para integrar, desde esquemas jurídicos tradicionales, los principios y su filosofía en la regulación mercantil aplicable a empresas multinacionales con sede o matriz en sus territorios. En algunos casos imponiendo obligaciones a las empresas, bajo controles de auditoría pública”. Así, la sección 1502 del Dodd-Frank Act de EE.UU. exige a las compañías norteamericanas que apliquen el principio de diligencia debida a sus cadenas de suministro si utilizan ciertos minerales de la República Democrática del Congo. OVEJERO PUENTE, A. M<sup>a</sup>, “Los principios Ruggie...”, apartados IV y V. La Ley de Transparencia en la Cadena de Suministro de California, de 2012, o la Ley sobre la Esclavitud Moderna (*Modern Slavery Act 2015*) del Reino Unido son ejemplos. OIT, *Informe IV: El...*, p. 48. En relación con aquella primera destacar, recientemente, la decisión del Consejo de Inmovilización de Capitales cuyo recurso de anulación ha sido recientemente desestimado por Sentencia del Tribunal General (Sala Novena) de 20 de julio de 2017 Bureau d'achat de diamant Centrafrique (Badica) y Kardiam contra Consejo de la Unión Europea Asunto T-619/15. Destacar también el Reglamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2017 por el que se establecen obligaciones en materia de diligencia debida en la cadena de suministro por lo que respecta a los importadores de la Unión de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo.



indudablemente contribuyen los, demandados por NN.UU., planes de acción nacionales, aunque en un primer momento parezcan centrarse en actividades existentes<sup>53</sup>.

### **3. Una reflexión sobre la actuación de la Unión Europea.**

La UE ha acometido esta tónica de integración entre economía y derechos laborales, subyacente en el discurso, a través de diversas vías. La respuesta privada empresarial a la implicación social de la empresa tuvo su expresión en los Códigos de Buen Gobierno Corporativo, que en 2004 alcanzaron relieve normativo en la UE si bien no dieron los frutos esperados<sup>54</sup>. Y más actualmente mediante la integración de aspectos no financieros en las obligaciones de formalización de información que pesan sobre las empresas. A través de los informes extra financieros, no financieros o metafinancieros. Iniciativa, parece, surgida en Francia<sup>55</sup> y que, acogida por la Comisión desde el año 2011, conoce como gran paso adelante la Directiva 2014/95/UE, de 22 de octubre, del Parlamento Europeo y del Consejo, que modifica la Directiva 2013/34/UE, en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos (DOL, 15-XI, núm. 330).

Los Considerandos de la Directiva advierten que, por lo que respecta a las cuestiones sociales y relativas al personal, la información facilitada en el estado puede hacer referencia a las medidas adoptadas para garantizar la igualdad de género, la aplicación de convenios fundamentales de la OIT, las condiciones de trabajo, el diálogo social, el

---

<sup>53</sup> En junio de 2014, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas pidió a los Estados Miembros de las Naciones Unidas que aplicaran los Principios Rectores mediante planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos. OIT, *Informe IV: El trabajo decente...*, p. 67.

<sup>54</sup> Entre otras razones por un cumplimiento meramente formal de las recomendaciones. OVEJERO PUENTE, A. M<sup>a</sup>, “Los principios Ruggie...”, apartado IV.

<sup>55</sup> Con algún antecedente normativo, con la obligación empresarial de establecer desde 1977 un informe social “definido como una descripción de las políticas aplicadas en materia de medio ambiente, sociedad y persona dentro del informe de gestión empresarial– fue objeto de una primera ley denominada NRE de 15 de mayo de 2001”. DAUGAREILH, ISABELLE, “Afrontar el reto...” apartado II.1.

respeto del derecho de los trabajadores a ser informados y consultados, el respeto de los derechos sindicales, la salud y seguridad en el trabajo y el diálogo con las comunidades locales, y/o las medidas adoptadas para garantizar la protección y el desarrollo de esas comunidades. También se habla de la subcontratación y de las cadenas de suministro.

Por último, destacar las políticas de la UE en relación con los Tratados de Inversiones, con importantes precedentes a nivel mundial como el Acuerdo Estratégico Transpacífico de Cooperación Económica. UE que parece haber iniciado esa senda de Acuerdos de Libre Comercio con incuestionable decisión<sup>56</sup>, probablemente debido a su fortalecimiento competencial frente a los EE.MM. a resultas del Tratado de Lisboa. Si bien estos Acuerdos pueden seguir precisando la ratificación de los Estados miembros.

Cambio impulsado desde la Comisión, que perfiló el futuro de este ámbito en su Comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Hacia una política global europea en materia de inversión internacional» (COM/2010/0343 final), concretándose en tres importantes iniciativas<sup>57</sup>.

Libertad de comercio que no está reconocida expresamente en las grandes declaraciones de Naciones Unidas ni en los Tratados de la UE, si bien cabe deducir que “puede formar parte del contenido esencial, del derecho a la propiedad privada y colectiva (art. 16 de la

---

<sup>56</sup> Acuerdo Transpacífico inicialmente firmado en el año 2005 entre Brunei Darussalam, la República de Chile, Nueva Zelanda y la República de Singapur pero que ha extendido ampliamente sus Estados Parte. Un amplio listado de estos Acuerdos, en distintas fases de su negociación o firmados, en PINTOS SANTIAGO, J., “Los acuerdos de libre comercio de la Unión Europea y el proteccionismo”, *Contratación Administrativa Práctica*, La Ley, núm. 140, Sección Reflexiones, noviembre de 2015, epígrafe II.

<sup>57</sup> El Reglamento núm. 1219/2012, que regula la compatibilidad de los Acuerdos de Inversión de los Estados Miembros en vigor con el Derecho de la Unión; una extensión material en los recientes Acuerdos de Libre Comercio que afecta señaladamente al capítulo de protección de inversiones; y a través de un instrumento que determine quién será el demandado y quién el responsable financiero en los contenciosos es materia de inversiones, el Reglamento núm. 912/2014. FERNÁNDEZ ROZAS, J.C., “Conjeturas en torno a la nueva política global europea en materia de inversión internacional tras el Reglamento núm. 912/2014”, *La Ley Unión Europea*, núm. 18, septiembre 2014, año II, en especial apartado I.

DUDH), o bien de la libertad de empresa, que aparece, expresamente, reconocida por la Unión Europea en el artículo 16 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”, reconocida, no garantizada. Si bien en la UE “nos encontramos con un esquema distinto, ya que desde el principio de la CEE se establecieron las libertades fundamentales, (libertad de circulación de capitales, servicios, personas y mercancías) frente a los derechos fundamentales”, es decir conforma un pilar sobre el que ésta se erige<sup>58</sup>

Junto a la impostergable necesidad de corregir la omisión, presente en todos los acuerdos de inversión hasta la fecha, de las obligaciones de los inversores, existe un desequilibrio ordinariamente existente entre las partes en términos de estándares laborales, con un evidente riesgo de erosión de los derechos laborales de nivel superior favorecida por verse orillados los órganos judiciales internos, lo que es “un ataque directo a la soberanía de los Estados y a la democracia”<sup>59</sup>. Autorizada doctrina apunta que a resultas del ATCI la Ley Nacional de Relaciones de Trabajo de EE.UU “está, así, llamada a convertirse en el suelo y el techo para los acuerdos de negociación colectiva a lo largo de todo el mundo. Es ahora el suelo para el Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (TPP) y si el Acuerdo Transatlántico para el Comercio y la Inversión (ATCI o TTIP en inglés) se concluye será el techo” para la UE<sup>60</sup>.

Las vías de tutela internacional de los derechos laborales en relación con estos acuerdos comerciales son diversas, y no excluyentes<sup>61</sup>. Así, por ejemplo, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte vino sucedido por un complementario Acuerdo de

---

<sup>58</sup> DE VAL ARNAL, J.J., “Las cláusulas sociales en los Tratados Comerciales y en los de nueva generación firmados por la Unión Europea”, apartado I.1, 2017, en prensa.

<sup>59</sup> IRURETAGOIENA AGIRREZABALAGA, I., “La firma del...”, apartados III y V.

<sup>60</sup> K. D. EWING “La Unión Europea, los Estados Unidos de América y la Asociación Transatlántica para el comercio y la inversión (TTIP): la negociación colectiva y la emergente «ley transnacional de relaciones laborales»”, *Trabajo y Derecho*, núm. 18, Sección Estudios, Junio 2016. El seguimiento del ATCI en [http://ec.europa.eu/trade/policy/in-focus/ttip/about-ttip/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/trade/policy/in-focus/ttip/about-ttip/index_es.htm).

<sup>61</sup> Siguiendo en esta exposición a DE VAL ARNAL, J.J., “Las cláusulas...”, apartado III.

Cooperación Laboral de América del Norte, recogiendo sanciones por el incumplimiento que denomina contribuciones monetarias. En segundo lugar, la inserción de cláusulas sociales en un acuerdo de comercio, caso del Acuerdo UE-Canadá, llegando algunos, como MERCOSUR, a incluir una declaración socio-laboral con la salvaguarda de que no se aplicaría a cuestiones comerciales, económicas y financieras. En tercer lugar, mediante estímulos para favorecer una mayor eficacia de la cláusula social, caso del Reglamento del Consejo nº 1154/98, de 25 de mayo, relativo a la aplicación de regímenes especiales de estímulo a la protección de los derechos laborales. Por último, otro caso es el de ASEAN, sin acuerdo incorporado al Tratado pero con reuniones de los Ministros de Trabajo.

Ya el proceso de negociación del Acuerdo Económico y de Comercio Global (CETA) – primer gran Acuerdo acomodado al Tratado de Lisboa-, suscrito el 30 de octubre de 2016 entre la UE y Canadá, evidenció la problemática laboral que estos Acuerdos encierra, superando importantes renuencias belgas y alemanas<sup>62</sup>. Incluye un capítulo 23 dedicado al “comercio y trabajo”. Junto al sistema específico de solución de las controversias suscitadas en su aplicación, acompasado a las negociaciones del ATCI<sup>63</sup>, destacar la tutela de las normas laborales a través de una triple vía: una declaración de intenciones procurando elevados estándares laborales por ambas Partes; la exigencia de una realidad de protección laboral común que incumbe a la DPDFT y a la DJSGE<sup>64</sup>; y un compromiso

---

<sup>62</sup> Objeto de comentario por GARCÍA LÓPEZ, J.A., El acuerdo económico y de comercio global UE-Canadá (CETA): el impacto de las reglas de origen preferenciales, *La Ley Unión Europea*, núm. 42, 30 de noviembre de 2016, año IV, epígrafe I.

<sup>63</sup> Arbitraje de inversiones “«mejorado» con el fin de adecuarlo a la propuesta sobre la resolución de litigios de inversión, hecha pública el 16 de septiembre de 2015, y lanzado por la Unión para ser discutida en el marco de las negociaciones del TTIP”. Tribunales de Inversión de carácter permanente y con un recurso de apelación. Sistema calificado como “híbrido, un arbitraje del CIADI modificado, y hasta cierto punto desnaturalizado”. IRURETAGOIANA AGIRREZABALAGA, I., “La firma del...”, apartado IV.

<sup>64</sup> Se constata una graduación de los estándares laborales de modo que cada parte debe asegurar que los principios y derechos fundamentales acogidos en la DPDFT sean incorporados por la normativa y práctica laborales, siendo protegidos (artículo 23.3.1). En tanto que, parece como peldaño superior, las partes deben procurar que ese mismo derecho del trabajo y prácticas promuevan los objetivos incluidos en la agenda del

de no sacrificar estándares laborales para procurar los avances comerciales pretendidos, respaldando las competencias de los EE.MM. de la UE<sup>65</sup>.

La negociación del ATCI ha conocido severas críticas, de falta de transparencia y erosión de nuestro modelo social, básicamente, e incluso una suspensión. Centrados en la erosión soterrada de nuestro modelo social europeo. La Comisión salió al paso mediante comunicados sobre su línea de negociación o con la presentación de la Propuesta de la UE relativa al capítulo sobre comercio y desarrollo sostenible, que incluye el ámbito laboral y de protección del medio ambiente, reafirmando el respeto de las normas laborales fundamentales amén de la no relajación de las normas estatales. Dado que los estándares laborales de la OIT son muy inferiores al modelo social comunitario se acogen disposiciones transversales como garantía de que no se suavizarán las normas laborales o la protección del medio ambiente.

Cierto es que la suscripción del Acuerdo con Canadá parece haber acreditado el estímulo que el mismo conlleva para incrementar los estándares laborales de la contraparte, conduciendo en sintonía con lo advertido, a un proceso de ratificación por Canadá de Convenios de la OIT. Pero desde luego nada apunta a que el Acuerdo refuerce los derechos laborales dentro de la Unión, de hecho el planteamiento negociador de la UE es de mera observancia de nuestra normativa laboral.

---

trabajo decente DJSGE, en particular los relativos a la seguridad y salud en el trabajo y su protección social; a unos mínimos estándares laborales para los trabajadores (*wage earners*), incluidos aquellos que no están cubiertos por un convenio colectivo; y a la no discriminación en las condiciones de trabajo, incluidos trabajadores migrantes (23.3.2). Principios que, claro es, no agotan aquella Declaración ni programa de trabajo decente. Llamando la atención que en un aparte defectuosa técnica legislativa vuelva sobre el tema de la seguridad y salud en el trabajo para demandar un nivel equiparable al primero reseñado (23.3.3).

<sup>65</sup> El artículo 8.9 CETA incorpora al efecto una previsión que viene a respaldar las competencias de los Estados Miembros UE en la regulación de “la protección de la salud pública, la seguridad, el medio ambiente, la moral pública, la protección social o de los consumidores, o la promoción y la protección de la diversidad cultural”. Y advierte que una eventual modificación legislativa aunque “afecte negativamente a las inversiones o no satisfaga las expectativas de un inversor, incluidas sus expectativas de beneficios, no constituye un incumplimiento de ninguna de las obligaciones establecidas en la presente sección”.

La apuesta de la UE en favor del ATCI es, no obstante, clara, partiendo su defensa claro está de un beneficio económico, expresamente manifestado en algunos ámbitos como la agricultura y desarrollo rural.

#### **IV. RECAPITULACIÓN Y CONCLUSIONES.**

1.- Tanto la dinámica expresión “derechos humanos laborales” como la polisémica técnica “trabajo decente”, que parece ir desplazándola, presentan arraigo en la dignidad humana vinculada a una *ciudadanía desmercantilizada*. Y complejidad para desentrañar su significación última. Trabajo decente que se presenta como un concepto holístico, como un horizonte redistributivo partiendo de un suelo de tutela. Y que podría predicarse también observando el *principio de progresividad* acogido en relación con los derechos humanos.

Son, en definitiva, términos utilizados para identificar internacionalmente el núcleo básico de los estándares laborales a tutelar, acaso su sustancia, de un lado, y nivel dinámico de protección, de otro. Una labor conceptual clarificadora de este panorama y sentido parece necesaria partiendo de la trascendencia de las Declaraciones de la OIT y de la Carta de Naciones Unidas y legislación concordante.

2.- El mal estriba -en todo caso- en la ineficiencia e inadaptación de la gobernanza y, en particular, del control público de las inercias que la globalización genera en aquello que resultan negativas. Significadamente en algunos espacios como las cadenas mundiales de suministros. En la medida, en términos generales, en que no contribuyen a integrar mejora económica y social. Inercias como la falta de equilibrio en los tratados de inversión entre las exigencias económico-financieras y las exigencias sociales.

Se precisa, en definitiva, una *globalización gobernada*, también privada pero sobre todo públicamente, con recuperado protagonismo de las instancias nacionales, evitando que la interlocución internacional debilite la naturaleza de las medidas de tutela. Una

gobernanza que dentro de las garantías de los derechos laborales permita, respecto de las nacionales, activarlas salvando sus insuficiencias, y respecto de las internacionales potenciarlas favoreciendo su operatividad.

Se trata también, en suma, de combatir el mundo del revés, una inadmisión en nuestra opinión supeditación fáctica de lo público a lo privado. Una supeditación de los derechos laborales a la, en su naturaleza no merecedora de idéntica protección jurídica, libertad de comercio, espoleada en Acuerdos que alejan de su óptica los estándares laborales, igualándolos tendencialmente a la baja, pese a los múltiples caminos formalmente contemplados para su tutela.

3. La atención que merece en especial para la OIT el fenómeno de las cadenas mundiales de suministros; los Principios Ruggie, pese a su observancia voluntaria; los informes extra financieros en el ámbito de la UE; la integración y tutela social en los Tratados de Inversión, evitando una equiparación a la baja de los estándares laborales son algunas líneas de actuación que, entre otras, sintonizan con estos postulados.